

ВПРОВАДЖЕННЯ МОТИВУЮЧИХ ЗАХОДІВ У ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доц., Д. Ю. РИЖЕВСЬКА

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова

sunnnulya@mail.ru

Питання надання якісних послуг з теплопостачання, яке являється невід'ємною частиною житлово – комунального господарства також не втрачає своєї актуальності. Тому в сучасних умовах сфера теплопостачання є однією з пріоритетних напрямів дослідження як в нашій країні, так і за кордоном. Але, нажаль, діяльність підприємств сектору теплопостачання в Україні не знаходиться на високому рівні. Це, перш за все, пов'язано з тим, що в умовах ринкової економіки комунальна сфера, як і міське господарство в цілому приходить у занепад. Тому існує необхідність у реформуванні та удосконаленні діяльності підприємств сфери теплопостачання задля підвищення якості послуг, які надаються підприємствами та покращення загального економічного стану підприємства.

У зв'язку з даною ситуацією на підприємстві були внесені деякі пропозиції щодо покращення економічного стану підприємства та підвищення якості послуг, які воно надає. Серед них одним з дієвих являється біхевіористський підхід, який передбачає більш ефективну діяльність керівного персоналу задля економії ресурсів підприємства та його витрат.

Біхевіоризм (behaviorism, від англ. Behavior – поведінка) – особливий напрямок в психології людини і тварин, буквально – наука про поведінку. Основне завдання біхевіоризму полягає, отже, в накопиченні спостережень над поведінкою людини з таким розрахунком, щоб в кожному даному випадку – при даному стимулі (або, краще сказати, ситуації) – біхевіорист міг сказати наперед, яка буде реакція, або, якщо дана реакція, який ситуацією дана реакція викликана [1].

Для впровадження біхевіористського підходу для розвитку комунального підприємства, спершу потрібно визначити порядок діяльності та вибору керівника підприємства.

Комунальні підприємства є самостійними суб'єктами господарювання, що створюються з метою утримання будинків та прибудинкових територій, надання послуг з ліквідації аварій у житлово-комунальній сфері та забезпечення укладання договорів щодо споживання тепла, водопостачання та водовідведення з виробниками та споживачами таких послуг.

У своїй діяльності комунальні підприємства керуються Конституцією України [3], Цивільним [4] та Господарським [5] кодексами України, Законом України «Про житлово-комунальні послуги» [2], іншими нормативно-правовими актами України, рішеннями власника та органу управління майном, а також своїми статутами.

Керівник підприємства та головний бухгалтер несуть персональну відповідальність за додержання порядку ведення і достовірність обліку та статистичної звітності. Комунальні підприємства щорічно звітують про результати фінансово-господарської діяльності та виконання річного фінансового плану органу, до сфери управління якого вони входять. Тому в першу чергу необхідно розроблення заходів щодо мотивації діяльності керівника підприємства та керівників підрозділів.

На мотивацію персоналу на підприємстві впливають багато факторів. Мотивація класифікуються за декількома критеріями, які запропонували різні вчені. До таких належить: Мак-Грегор з теорією «Х та Y», Герцберг «Двохфакторна теорія мотивації» та інші.

Для виявлення мотиваційних факторів керівного складу КП «ХТМ» була вивчена теорія Герцберга. Застосування цієї теорії дозволило виявити наступні фактори, що впливають на мотивацію діяльності персоналу:

- гігієнічні фактори, коли радість від завдання залежить від її змістовних і внутрішніх характеристик.
- мотивуючі чинники, коли незадоволеність людини залежить від її контенту і зовнішніх характеристик завдання, роботи.

Також у ході роботи було проведено опитування із залученням управлінського персоналу. Яке показало, що на підприємстві керівники підрозділів відчують незадоволеність трудової активності працівників, що відображається у зменшенні продуктивності праці, причиною чого є невмотивованість діяльності керівного персоналу. Тобто працівники підприємства повністю відображають відношення керівників до виконання ними їх обов'язків.

З приводу цього, ми пропонуємо мотивувати в першу чергу директора підприємства, а він в свою чергу управлінський персонал. Виходячи з того, що директора призначають органи міської влади і укладають в них контракт, то пропонується вести у контракт з директором окремих підрозділ, які будуть залучати його до економії ресурсів підприємством, що буде можливістю вивільнення коштів для впровадження додаткових стимулів для працівників.

Список використаних джерел

3. Поведенческая школа менеджмента [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oplib.ru/random/view/443935>
4. Закон України «Про житлово комунальні-послуги». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1875-15>
5. Конституція України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>
6. Цивільний кодекс. Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
7. Господарський кодекс. Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

ДОСЛІДЖЕННЯ ДОСТУПНОСТІ SMART-ЖИТЛА

Н. В. ДРІЛЬ, асист., В. В. СЛУХАЙ, студ.

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова

Ndril@mail.ru

Криза останніх років, зниження купівельної спроможності, девальвація гривні, різка інфляція, в результаті якої українці стали на 40% біднішими, введення податку на нерухомість, зростання вартості комунальних послуг привели до пошуку покупцями оптимальних рішень і появи споживчого попиту на житло невеликих метражів, яке називають smart-житлом. Досить висока частина населення через політичну та економічну ситуацію в країні не може собі дозволити купівлю нерухомості через нестачу коштів та шукають найбільш бюджетні варіанти житла, а такий формат доступний більшій кількості людей, отже забудовники відреагували на попит, і на сьогодні на ринку житла збільшилася пропозиція подібних квартир. Тому вивчення даної теми є актуальним питанням.